

Pulse check sobre la **discriminación de género** en el entorno laboral

¿Cómo crear espacios de trabajo para prevenir el sexismo y el acoso?

Esta radiografía sobre la discriminación de género en las compañías españolas nos sirve para reflexionar sobre las acciones más necesarias.

MAYO · 2022

#Me and you too
Tech For Good


PrideCom

Con el apoyo de:

 **CCI FRANCE ESPAGNE**
CÁMARA FRANCO-ESPAÑOLA
La Chambre

 **CCI FRANCE ESPAGNE**
CÁMARA DE COMERCIO FRANCESA
desde 1883

El porqué de este informe

El comportamiento humano se rige por estereotipos y sesgos de los que la mayoría de las veces ni siquiera somos conscientes. Actuamos bajo unos modelos adquiridos en nuestro entorno social que hacen que, muchas veces, incluso sin quererlo, provoquemos situaciones que podrían calificarse de sexistas.

En España, la legislación en materia de igualdad, ha creado desde el año 2007 el marco normativo que obliga a las empresas a elaborar un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, con el objetivo de actuar en el caso de que las personas trabajadoras estuvieran en una posible situación de estas características.

En las últimas décadas se ha avanzado en la prevención de estos comportamientos, aunque las estadísticas anuales siguen desvelando la existencia de situaciones de discriminación y comportamientos sexistas en el trabajo.

Por eso, como personas expertas en soluciones de sensibilización y formación para crear entornos laborales libres de discriminación e inclusivos, hemos querido hacer una foto de la situación actual en España que permita aflorar aquellas cuestiones que se deberían abordar desde las empresas para construir entornos de trabajo libres de cualquier tipo de discriminación.

Esperamos que los resultados y conclusiones de este autodiagnóstico, cumplimentado por una muestra de mujeres y hombres, te inviten a reflexionar e impulsar actuaciones que logren una sociedad más igualitaria y menos sexista.



¡FELIZ LECTURA!

Qué vas a descubrir en las siguientes páginas

Algunos apuntes introductorios...

- **7 de cada 10 personas encuestadas identifica el comportamiento sexista**, aunque no le otorga demasiada importancia, y solo 3 actuarían en defensa de la persona ofendida.
- **1 de cada 2 manager y profesionales de Recursos Humanos tiene estereotipos de intensidad media** y, aunque detectan el sexismo, tienden a minimizarlo apelando a la defensa individual.
- **El 70% de las personas con equipo a su cargo identifica el acoso o la agresión sexual**, pero el 30% minimiza la situación.
- **Solo 2 de cada 10 mujeres encuestadas piensa que sus empresas son referentes en igualdad.**
- **El 74% de los hombres considera que no hay diferencias de género en la promoción interna.** Esta opinión solo es percibida por el 50% de las mujeres.
- **El 46% de las personas que han rellenado el autodiagnóstico indica no haber recibido nunca formación relacionada con la igualdad y la no discriminación por género.**
- En el caso de los **profesionales de Recursos Humanos, el 41% nunca ha recibido formación**, y solo un 36% afirma haberla recibido recientemente.
- **4 de cada 10 empleados desconoce si su empresa tiene un protocolo de prevención del acoso.**

Índice

1. Pág. 5
Metodología y mapa de participación.

2. Pág. 8
La discriminación de género en entornos laborales.

3. Pág. 14
Los estereotipos.

4. Pág. 18
Sexismo benevolente.

5. Pág. 22
Sexismo hostil.

6. Pág. 26
Acoso y agresión sexual.

7. Pág. 30
Mánager y profesionales del área de Personas.

8. Pág. 35
Compromiso actual de las empresas españolas con la igualdad.

9. Pág. 40
Conclusiones sobre la discriminación de género en los entornos laborales en España.

10. Pág. 47
Plan de transformación cultural.

11. Pág. 52
Quiénes han participado en la elaboración de este *pulse check*.

1.

Metodología y mapa de participación





1. Metodología del estudio

Este *pulse check* se ha elaborado a partir de un autodiagnóstico de 38 preguntas distribuidas de la siguiente manera:

- **6 preguntas sobre datos demográficos:** edad, género, tamaño de la compañía, sector, posición de Recursos Humanos o no y rango jerárquico.
- **6 preguntas relativas al compromiso de la compañía con la igualdad** de oportunidades.
- **11 preguntas sobre estereotipos de género** en las que las personas indican su grado de acuerdo o desacuerdo con las afirmaciones expuestas.
- Y **15 situaciones laborales** en las que se exponen casos de sexismo benevolente, hostil y acoso sexual, donde las personas encuestadas eligen la forma de actuar entre 4 supuestos.

Las respuestas se han recogido *online* mediante la plataforma de Meandyoutoo y se han analizado según la metodología de dicha consultora.

Han participado en la elaboración del informe Véronique Selosse, CEO de Meandyoutoo en España; Silvia Lázaro, consultora experta en igualdad y diversidad y *partner* de Meandyoutoo; y Sonia Ruiz, CEO de PrideCom.



FICHA TÉCNICA

Fechas de recogida:

Del 4 de febrero al 18 de marzo 2022.

Muestra:

El autodiagnóstico se envió a profesionales de la comunidad de las empresas Meandyoutoo y PrideCom y fue compartido con sus asociados por las cámaras de comercio franco-españolas en Madrid y Barcelona.

En total, se realizaron unos 1000 envíos directos y se compartió por redes sociales obteniendo un alcance de hasta 6000 impresiones.

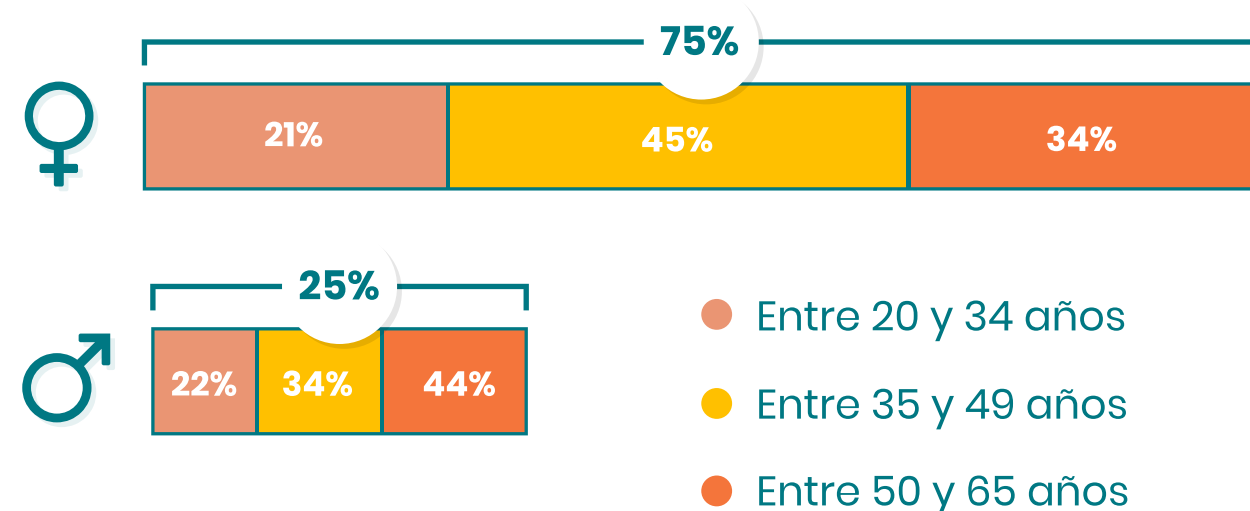
Las respuestas válidas que han servido para la realización de este informe fueron 421.



1. Mapa de participación

Género

Del total de la participación, 75% han sido mujeres y 25% hombres:



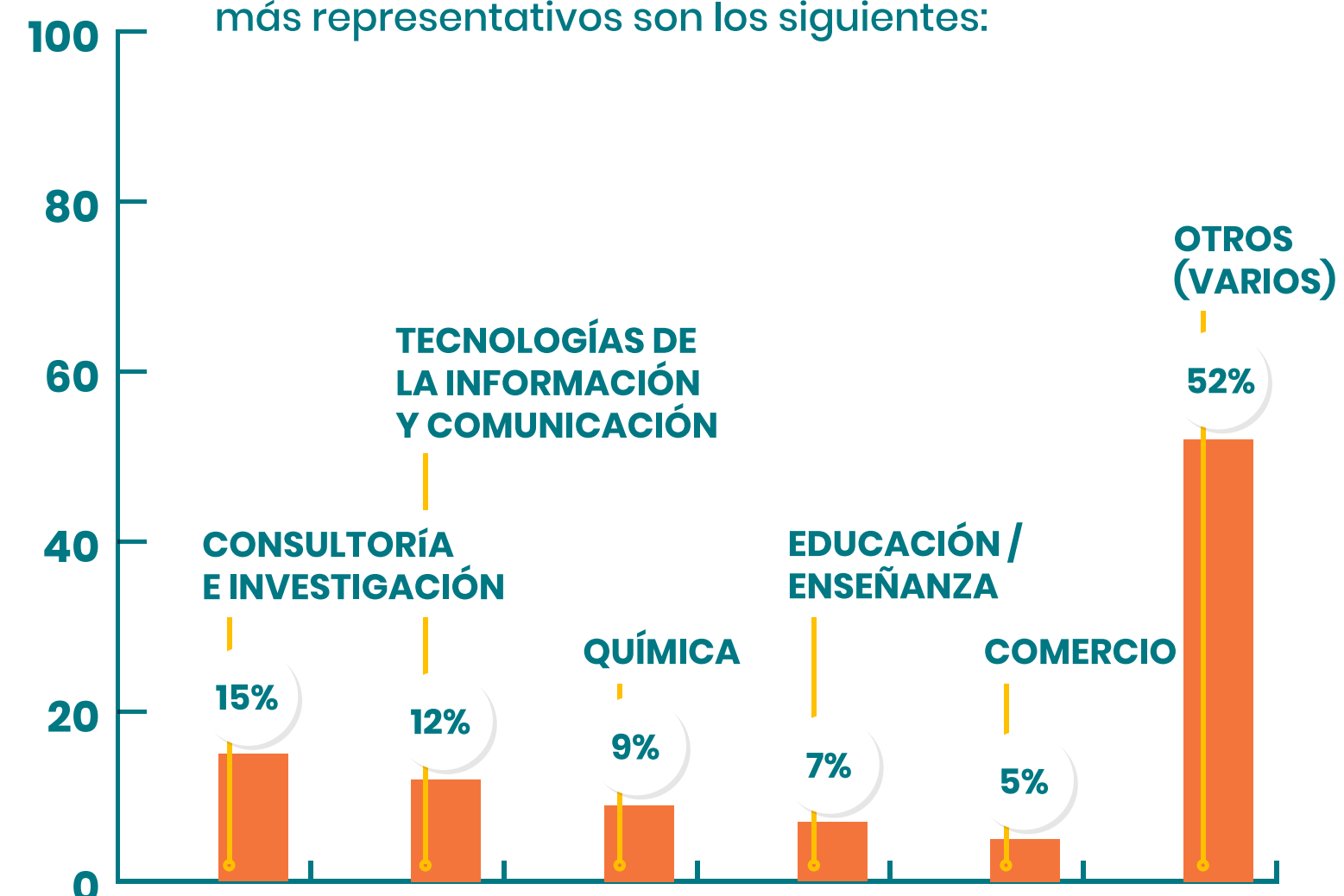
El grupo mayoritario, con un peso de un 34% sobre el total, son mujeres de entre 35 y 49 años.

El 51% de las personas que han respondido no tiene personal a su cargo y un 22% trabaja en Recursos Humanos.

El otro 49% de las personas encuestadas que sí tienen personas a su cargo, se distribuyen así: 45% son mujeres y 62% son hombres.

Sector

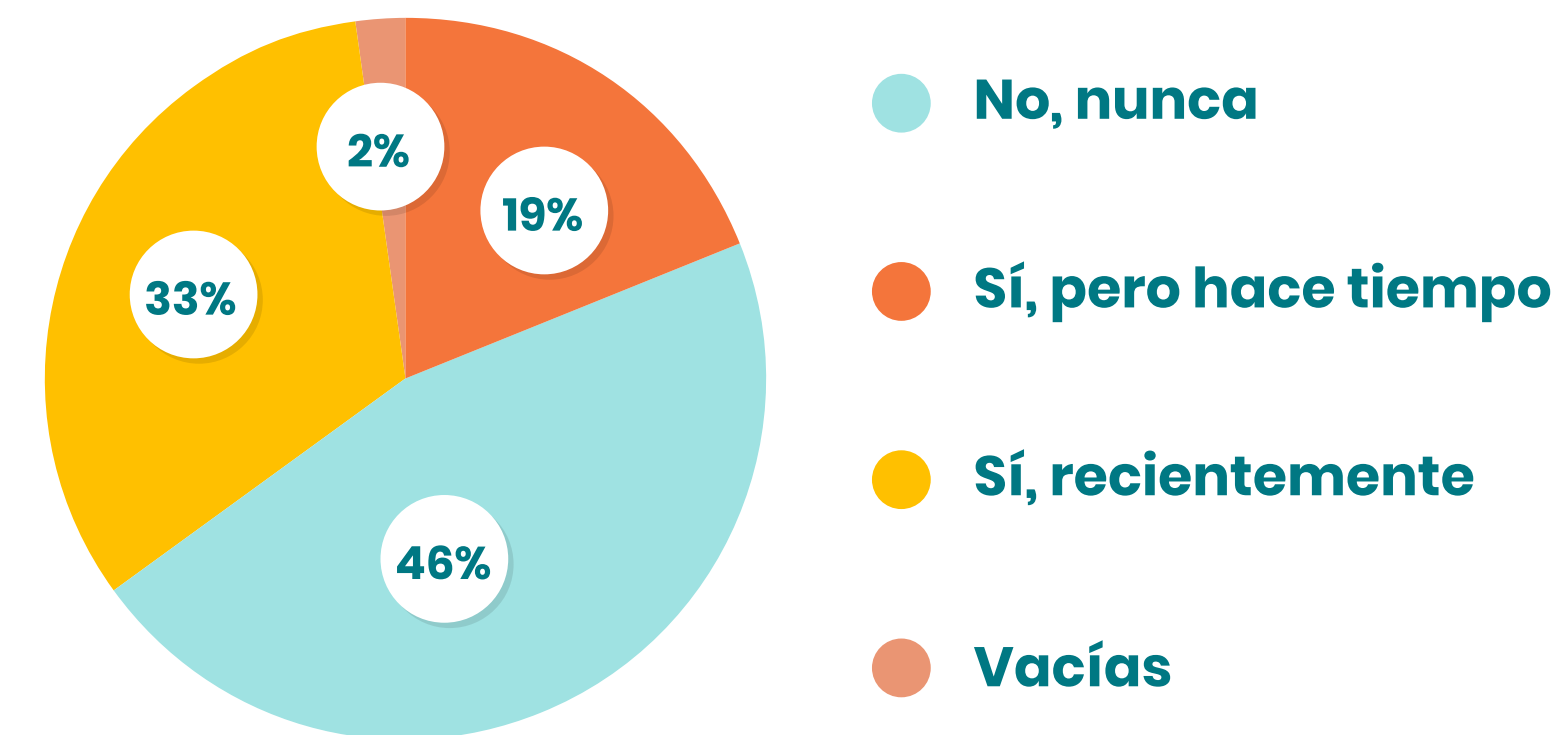
Con más de 22 sectores diferentes, los más representativos son los siguientes:



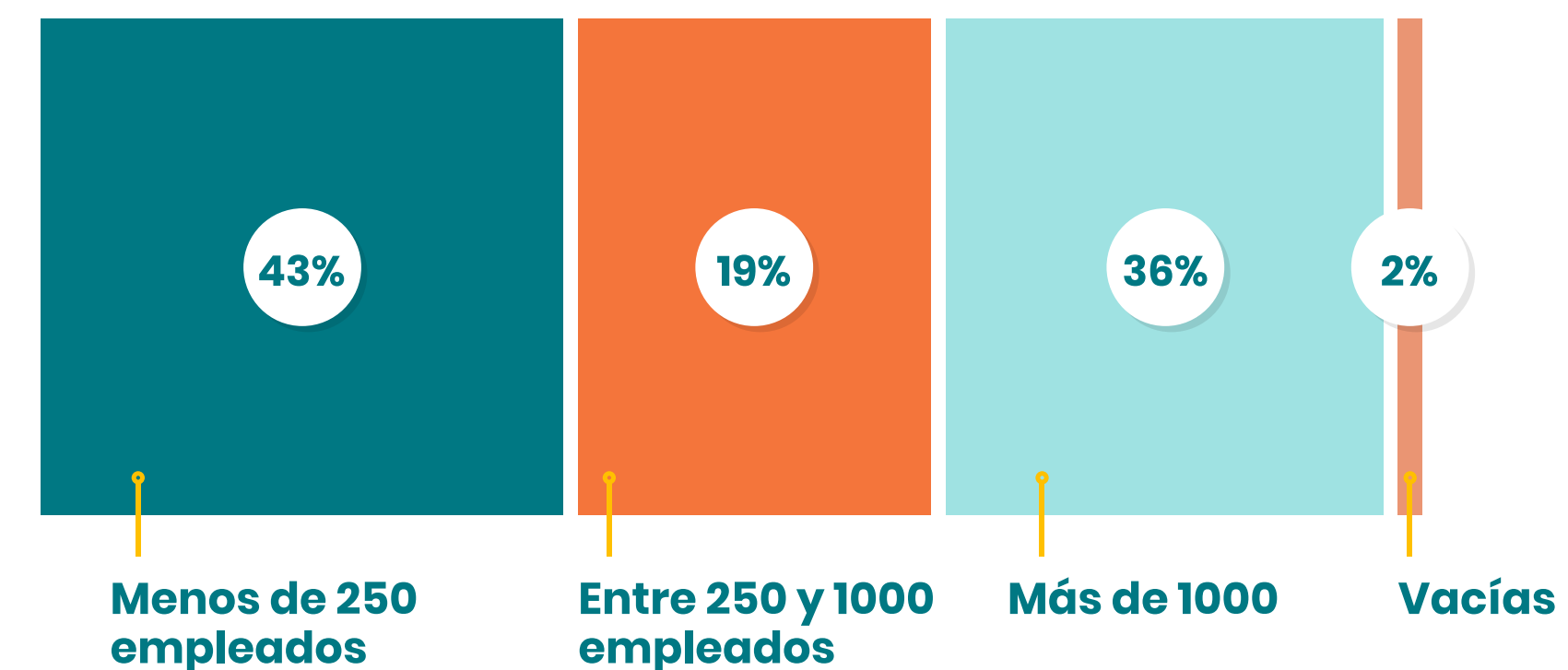
♀ MUJERES		♂ HOMBRES	
314		107	
79 Trabajan en Recursos Humanos (25%)	140 Son mánager (45%)	14 Trabajan en Recursos Humanos (13%)	66 Son mánager (62%)

*No había ninguna respuesta válida en género no binario.

Formación en el tema



Tamaño de empresa



2.

**La discriminación de género
en los entornos laborales...**

¿un “affaire” de mujeres?





2. La discriminación de género en los entornos laborales: conceptos clave

Los estereotipos son creencias sobre los comportamientos, las actitudes, los rasgos de personalidad o las competencias que atribuimos a los miembros de un grupo.

Los estereotipos funcionan mediante un proceso mental de categorización: son como cajas en las que clasificamos a personas que comparten una característica común. Todos tenemos estereotipos, son esenciales para el funcionamiento normal de nuestro cerebro. Estos pueden ser positivos, negativos o neutros y se van construyendo desde la infancia. Lo que varía, en función de cada persona, es su intensidad y si somos capaces o no de cuestionarlos para evitar errores de juicio.

A nivel profesional, los estereotipos de género consisten en atribuir a los hombres y a las mujeres competencias distintas. Por ejemplo, en los entornos laborales se perciben a las mujeres como organizadas y atentas, y a los hombres como estrategas y ambiciosos. Los estereotipos nos encasillan en roles y son el origen de la mayoría de las discriminaciones de género y de las conductas sexistas.



En este *pulse check* no solo vamos a hablar de estereotipos, utilizaremos varios conceptos que son la base del análisis de la discriminación por género y que pasamos a definir para que tengamos una nomenclatura común y, así, poder hablar el mismo lenguaje.



2. La discriminación de género en los entornos laborales: glosario

Estereotipos de intensidad baja

Los estereotipos de género son poco acusados. No se percibe que los hombres y las mujeres tengan competencias distintas por razón de su sexo.

Estereotipos de intensidad media

Los estereotipos de género son de intensidad media. Se percibe a hombres y mujeres como complementarios y diferentes, pero, cuidado, no se encasillen donde no les corresponde.

Estereotipos de intensidad alta

Los estereotipos de género son bastante marcados. Para estas personas los hombres y las mujeres son muy distintos y no están hechos para las mismas tareas. Hay que tener cuidado y no dejar que los estereotipos nos lleven a cometer discriminaciones y errores de juicio.



Cuanto más alta es la intensidad de los **estereotipos de género, más probabilidades de generar **sexismo benevolente**.**



2. La discriminación de género en los entornos laborales: glosario

Sexismo

El sexismo son todas las actitudes, comentarios o comportamientos, conscientes o inconscientes, que tienen el **propósito o el efecto de desvalorizar a una persona por razón de su sexo.**

Lejos de ser marginales, estos comportamientos son muy comunes en el mundo del trabajo y, a menudo, son trivializados tanto por los hombres como por las mujeres, lo que hace más difícil combatirlos.

El sexismo puede adoptar muchas formas, desde las más inocentes hasta las más ofensivas.

Sexismo benevolente

Este sexismo **se manifiesta en bromas, comentarios estereotipados o reflexiones sobre el aspecto físico.** A menudo, los agresores lo hacen de forma inconsciente y el hecho de que sea insidioso hace que a las víctimas les resulte aún más difícil defenderse. Se trata de la forma más extendida de sexismo.

Sexismo hostil

El sexismo hostil es más directo e intencionado y adoptará la forma de un lenguaje o comportamiento hostil, insultante o irrespetuoso. El sexismo hostil también puede manifestarse **cortando la palabra, negándose a hablar o trabajar con una persona de otro sexo o bajo su autoridad, apropiándose del trabajo del otro o incluso mediante insultos.**

Acoso sexual

Es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el **efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio.**





2. La Pirámide de Riesgos Meandyoutoo

La sensibilización en los primeros escalones de la pirámide es clave para la prevención de comportamientos discriminatorios, según hemos podido confirmar en las intervenciones que Meandyoutoo realiza en sus clientes. Por esta razón, se ha convertido en la base del trabajo realizado en la prevención de la discriminación por género en el entorno laboral.

Los resultados obtenidos en esta encuesta apuntan en esta misma tendencia:

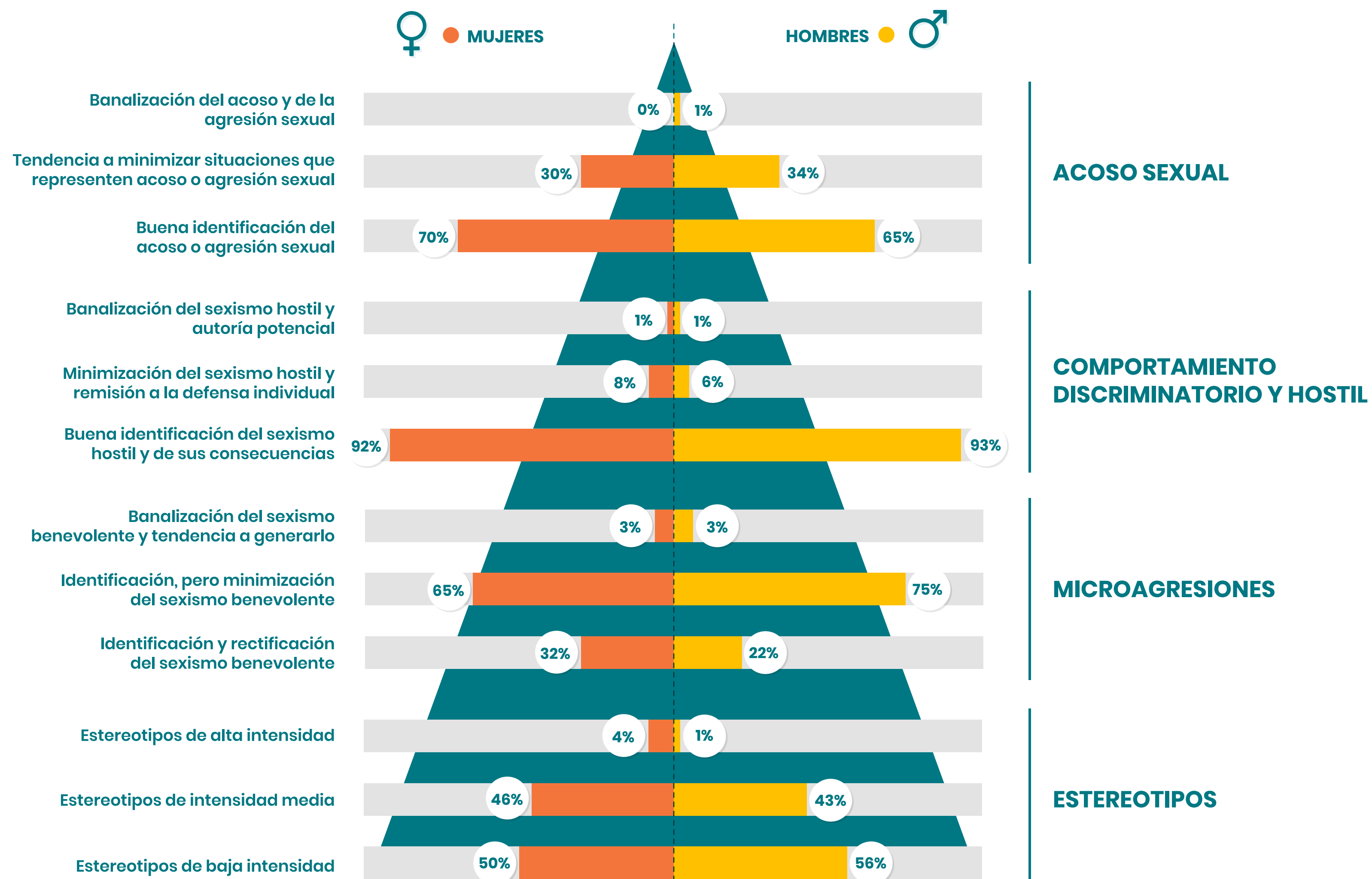
- El **95%** de las personas con estereotipos de intensidad baja detecta el sexismo hostil y sus consecuencias.
- El **75%** de las personas con estereotipos de género de baja intensidad detecta claramente las situaciones de acoso, frente al 62% de quienes tienen estereotipos de intensidad media y alta.

La Pirámide de Riesgos





2. Resultados del estudio según la Pirámide de Riesgos



3.

Los estereotipos... el género
no influye en su **percepción**
pero sí la edad

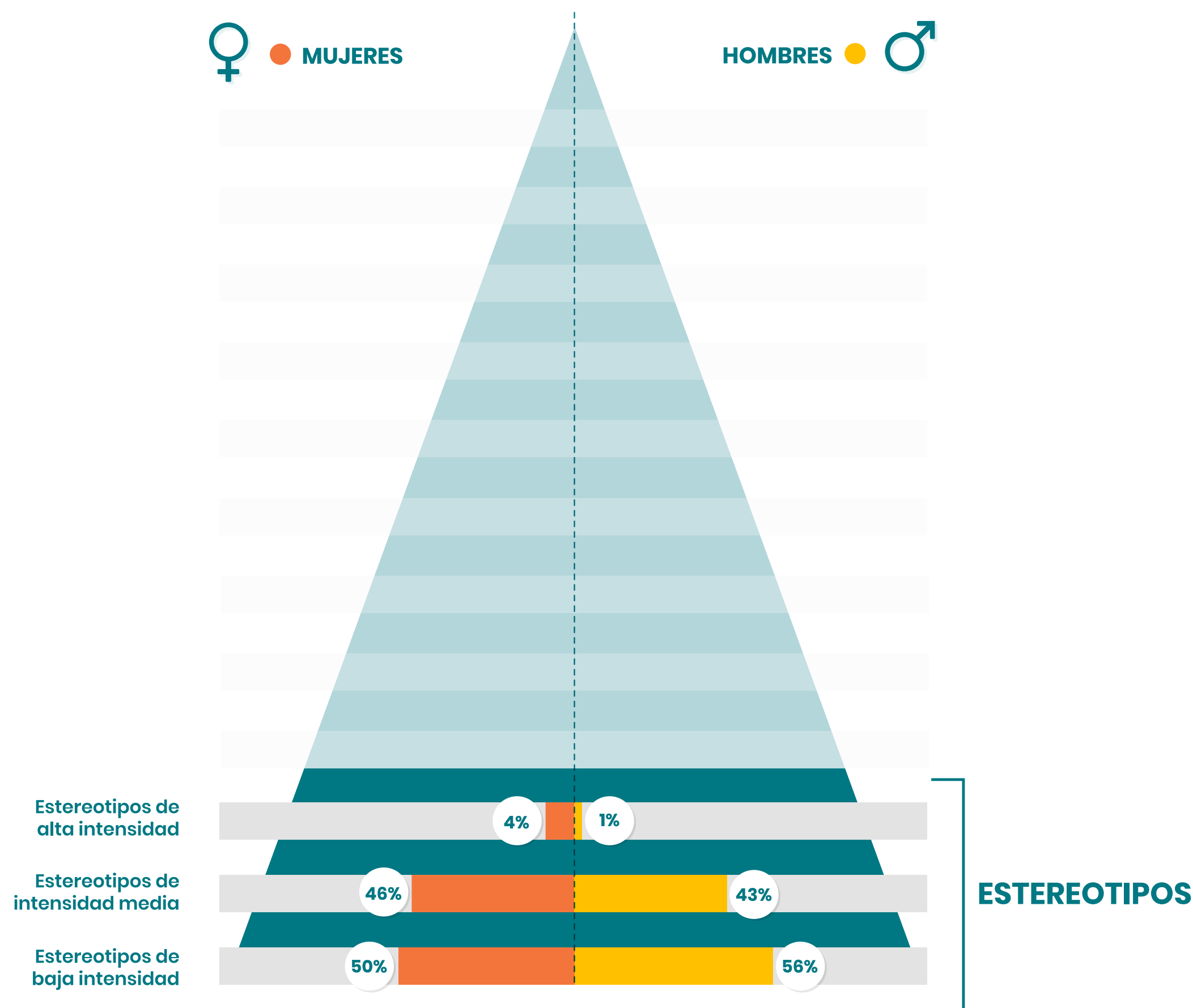
Más de la mitad de las personas
mayores de 50 años, tanto
hombres como mujeres, tienen
estereotipos de intensidad media.





3. Los estereotipos... el género no influye en la percepción

En general, podemos decir que no existen diferencias notables entre hombres y mujeres en lo que concierne a la interiorización de los estereotipos de género.



El **52%** de la muestra tiene estereotipos de intensidad baja: un **56%** en los hombres y un **50%** del total de las mujeres.

→ Las personas con mejores puntuaciones en estereotipos de género (55% de baja intensidad) son aquellas que trabajan en empresas referentes en materia de igualdad. Y, del total de las personas que trabajan en empresas que están iniciando su camino hacia la igualdad, el 45% tiene estereotipos de baja intensidad.

El **45%** de la muestra tiene estereotipos de intensidad media. En este caso, las mujeres tienen un **46%** de estereotipos de intensidad media frente al **43%** de los hombres.

→ El 50% de las personas que trabajan en las empresas que están iniciando el camino hacia la igualdad tienen estereotipos de intensidad media frente al 43% de las personas que trabajan en empresas referentes en materia de igualdad.



En general, si las personas tienen el rol de Recursos Humanos, su percepción sobre los estereotipos de género mejora en 5 puntos.

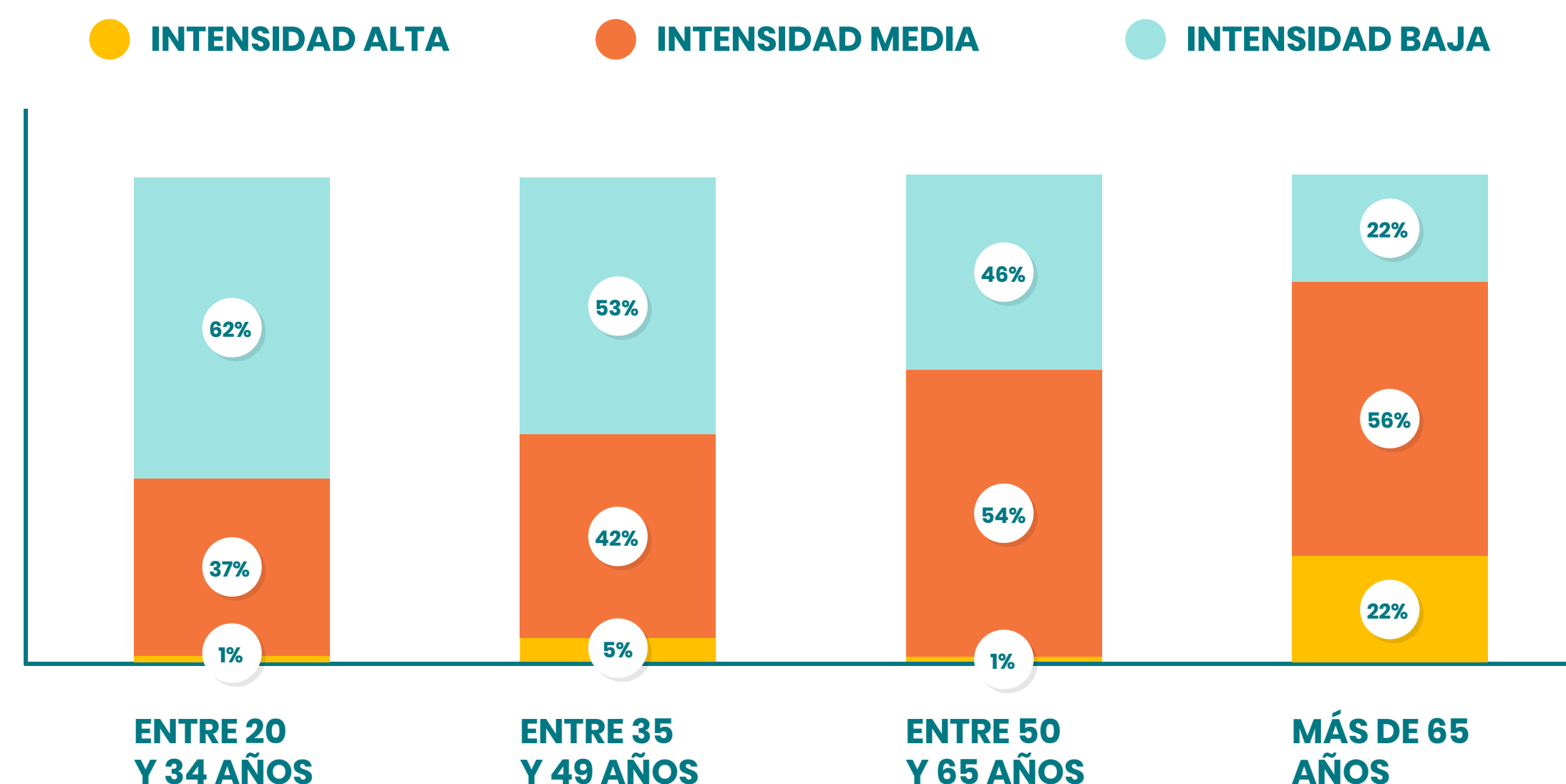


3. Los estereotipos de género... son más intensos a mayor edad

Los estereotipos de género son más intensos con la edad:

el 62% de las personas de 20 a 34 años tienen estereotipos de baja intensidad, el 53% de las de 35 a 49 años, el 46% de las de 50 a 65 años y el 22% de las mayores de 65 años.

Más de la mitad de las personas mayores de 50 años, tanto hombres como mujeres, tienen estereotipos de intensidad media.



Los estereotipos se forman en el contexto social, la escuela, la familia y el entorno.

Estos resultados pueden relacionarse con los cambios en los patrones educativos en las diferentes generaciones, el reparto de los roles de género y en la segregación ocupacional.

Se trata de un asunto que ha evolucionado y, como se ve en este gráfico, **parece que las nuevas generaciones son más conscientes de la no diferenciación del trabajo y de las competencias por razón de género.**



3. Estereotipos de género: principales aprendizajes

1.

Todos tenemos estereotipos, independientemente de nuestro género. Los resultados de nuestro estudio están alineados con otros experimentos sociales como los conocidos casos de Heidi y Howard o el de Jennifer y John.

2.

A mayor edad, más estereotipos. Los cambios de patrones en nuestra sociedad parecen tener un impacto positivo en los estereotipos ya que son de baja intensidad entre las generaciones más jóvenes.

3.

Las personas que trabajan en empresas avanzadas en materia de igualdad y aquellas que trabajan en el área de Personas tienen menos estereotipos, por lo que podemos afirmar que **la divulgación y la sensibilización son la clave para mejorar en estereotipos.**

4.

El sexismo benevolente... ¿ver y callar?

7 de cada 10 personas encuestadas identifica el comportamiento sexista, aunque no le otorga demasiada importancia y hasta lo minimiza. Solo actuarían 3 de cada 10.





4. El testigo pasivo

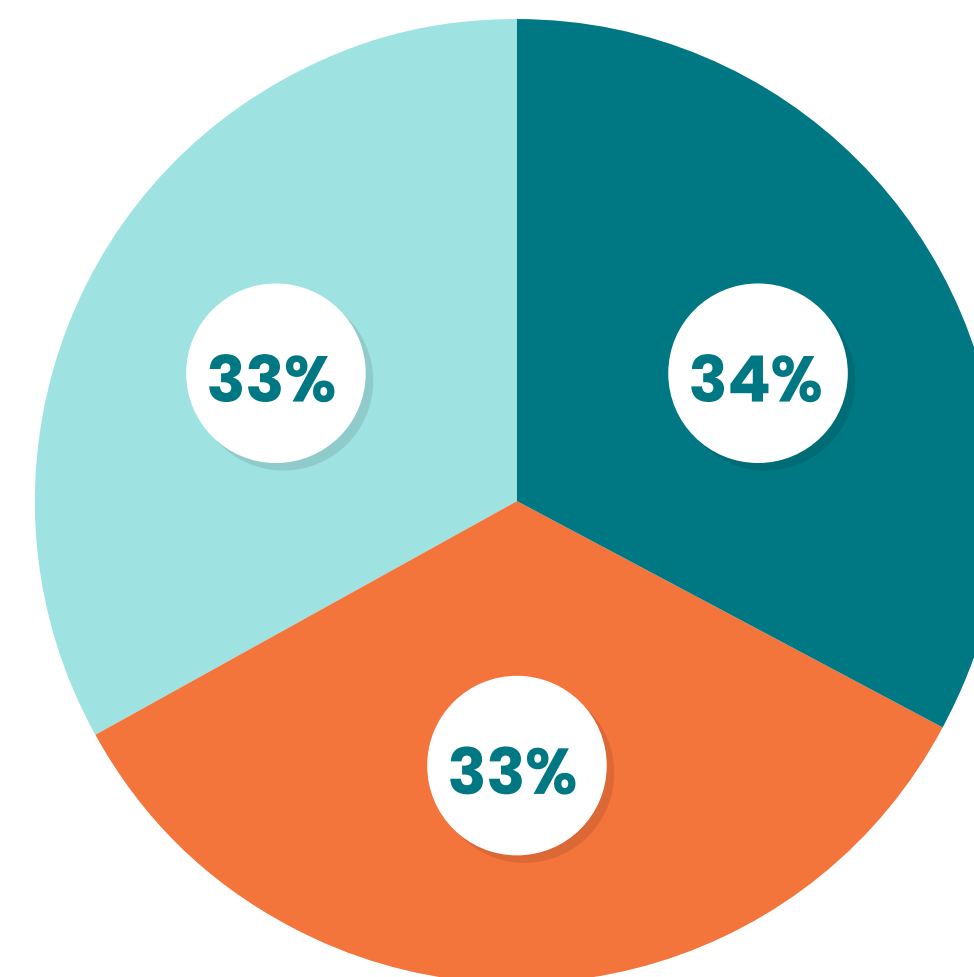
¿Qué sucede con los cumplidos en el trabajo?

Veamos la siguiente situación:

“Una ejecutiva le dice a una compañera en el *open space* de la oficina que ese vestido le favorece mucho y que le hace un escote estupendo”.

El **47%** cree que, aunque no es correcto este tipo de comentarios, había buena intención, frente al **42%** que indica que está fuera de lugar hacer esos comentarios en el trabajo.

A la hora de saber qué harían al presenciar esta situación, el **30%** de las personas encuentran que es un comentario vergonzoso, pero no intervienen.



- No es para tanto, es solo un cumplido
- No está bien, pero no dice nada
- Intervendría en la situación

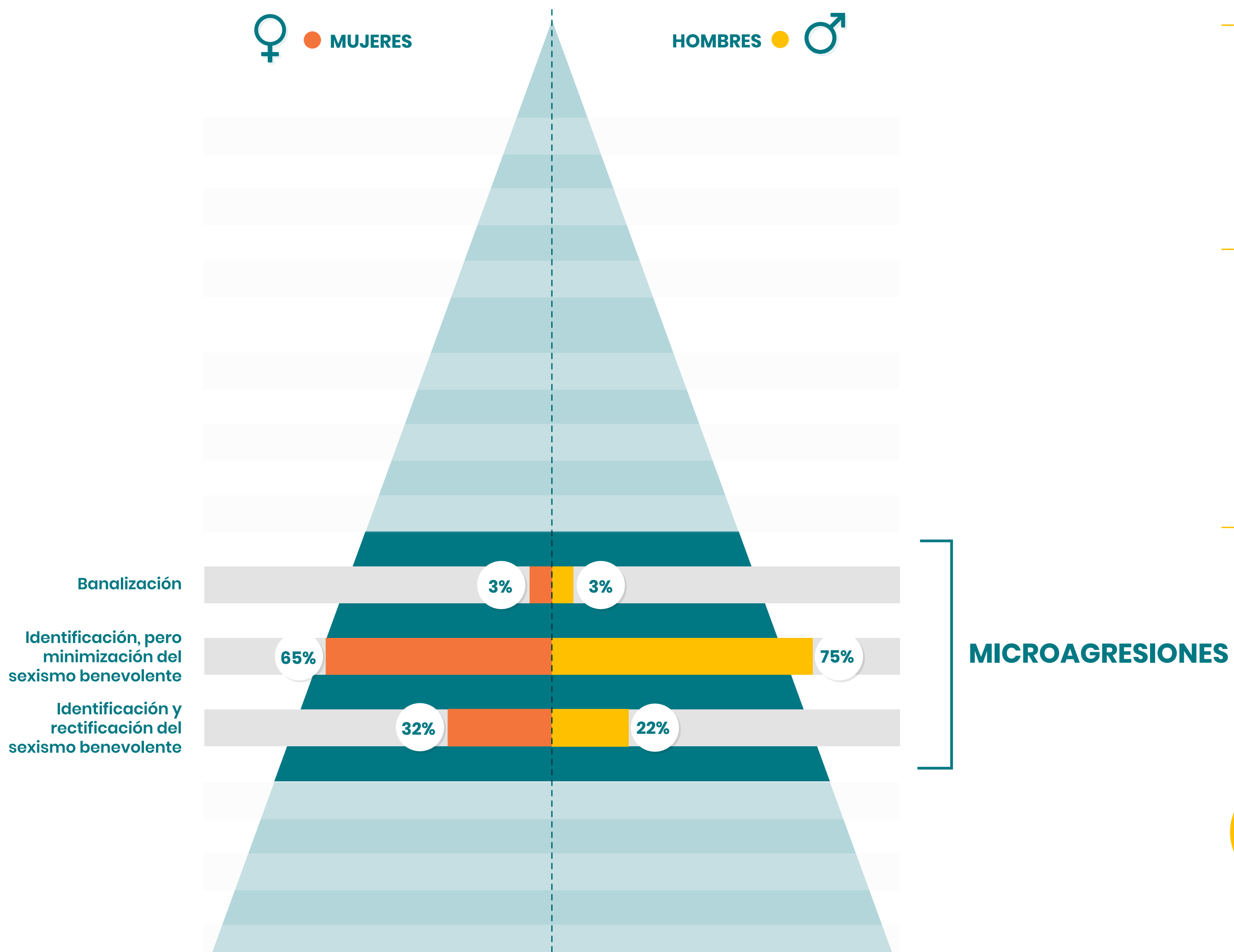


Es necesario asegurar que, tanto si somos testigos de situaciones similares, como si las vivimos en primera persona, **es importante tener claro que no es una situación aceptable y que se debe actuar y verbalizar lo inadecuado de la situación, no quedarse callado.**





4. El sexismo benevolente: el testigo pasivo



- El **67%** de los encuestados identifica bien el sexismo benevolente, pero lo minimiza: un 65% de las mujeres frente al 75% de los hombres.
- El **56%** de las personas que identifica y actúa ante una situación de sexismo benevolente tiene estereotipos de intensidad baja, frente al 46% de quienes lo minimizan.
- De las personas que han recibido formación recientemente, el **59%** minimiza el sexismo benevolente, frente al 73% de las personas que nunca ha recibido formación.



¿No actuamos porque consideramos que no es asunto nuestro?



4. El sexismo benevolente: principales aprendizajes

1.

Concienciar a las mujeres, y aún más a los hombres, de que no se deben minimizar estas situaciones de sexismo benevolente en el entorno laboral.

2.

Trabajar para que la **plantilla sea más activa tanto en la prevención como en la rectificación de este tipo de situaciones.**

3.

La formación tiene un claro impacto positivo sobre la identificación del sexismo benevolente: **no solo formar en estereotipos, sobre todo en cómo actuar frente a situaciones sexistas.**

5.

Ante el **sexismo hostil,** **¡no nos callemos!**

3 de cada 10 mujeres considera que si te incomoda una situación, hay que decirlo.





5. La importancia de las alianzas

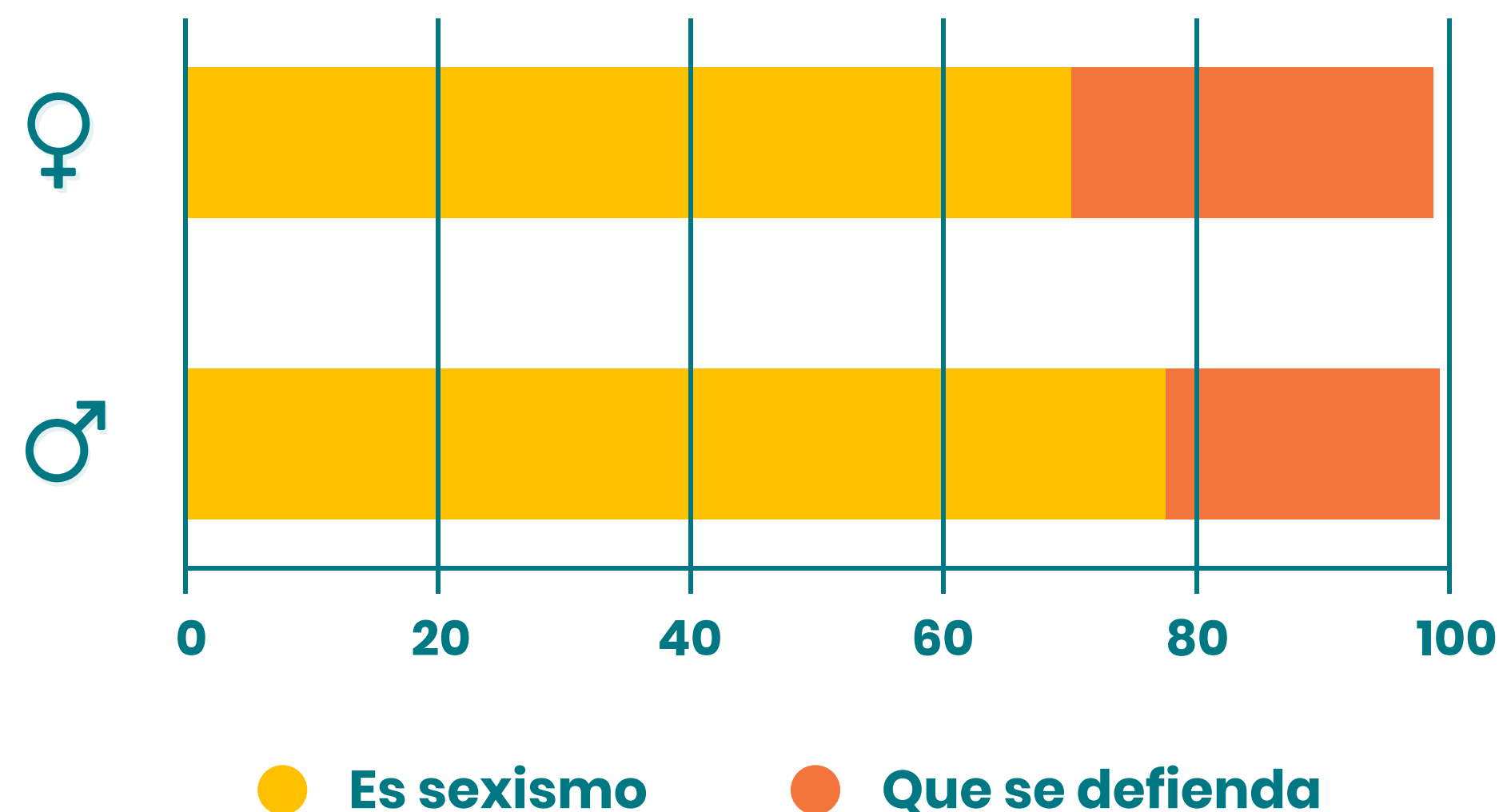
¿Qué sucede con las bromas subidas de tono en el trabajo?

En esta situación:

“Elvira trabaja en un equipo muy masculino. Sus compañeros siempre están haciendo bromitas subidas de tono que a veces le van dirigidas a ella directamente”.

El **78%** de los hombres dice que es sexismo y a la larga podría llegar a considerarse acoso sexual, y el 21% piensa que si no le gusta no tiene más que decirlo y poner en su sitio a sus compañeros. En el lado femenino, el **70%** de la mujeres dice que es sexismo, y el 28% piensa que si no le gusta no tiene más que decirlo.

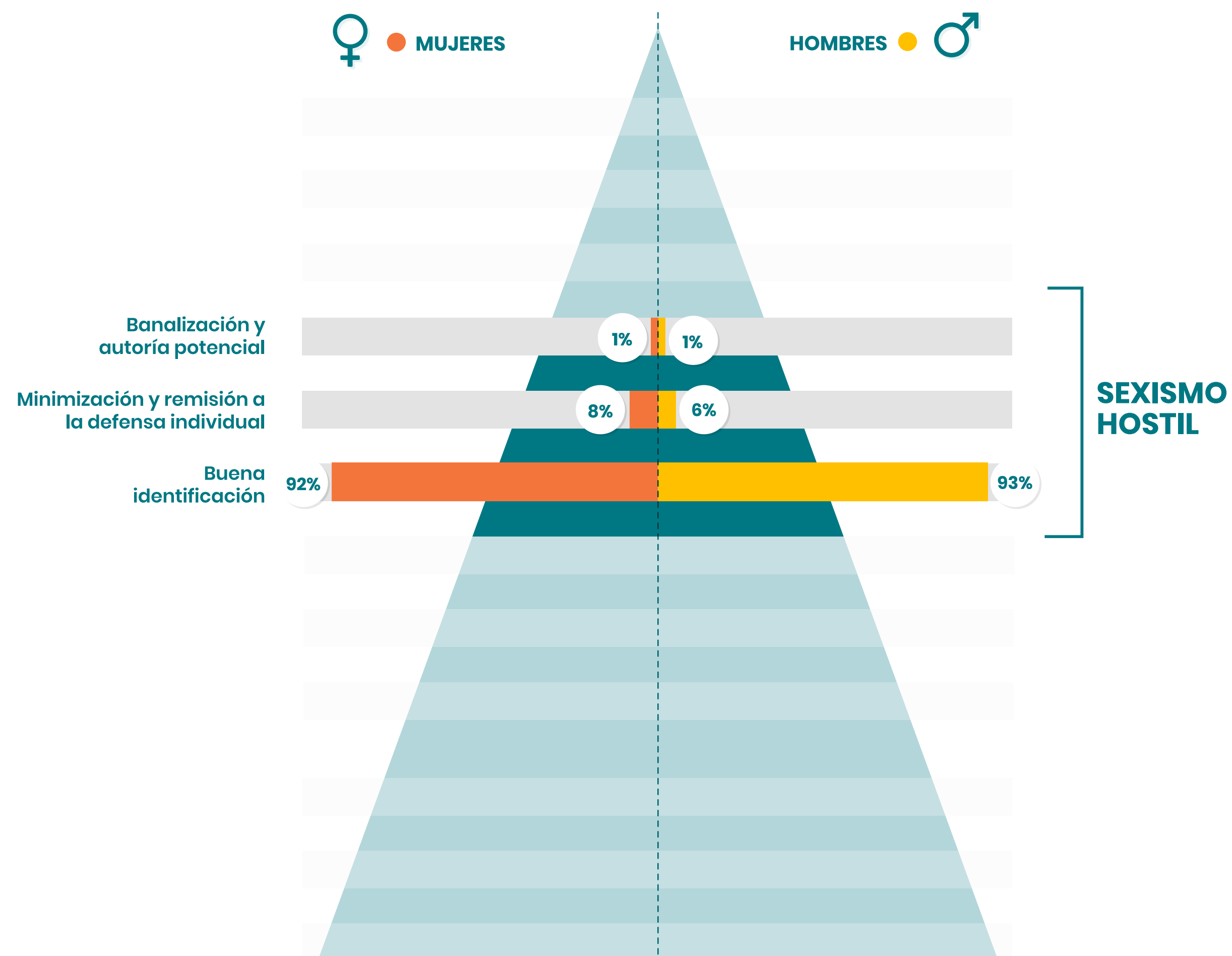
No todas las personas son capaces de reaccionar ante situaciones de este tipo. Podemos pensar que la persona puede autodefenderse sola, pero lo que nos dice la investigación es que para poder reaccionar necesitamos estar en un entorno en el que nos sintamos apoyados por otras personas para poder defendernos de manera activa.



Ser un/una aliado/a significa proporcionar apoyo para permitir que cada persona sea ella misma y pueda hacer valer sus competencias en su trabajo diario. Los/as aliados/as son esenciales en las organizaciones para que las personas se sientan incluidas y, de modo general, para favorecer un clima respetuoso y no discriminatorio por el género.



5. El sexismo hostil necesita alianzas internas



- El **92%** de los encuestados identifica bien el sexismo hostil y sus consecuencias.
- El **7%** de los encuestados lo minimiza remitiendo a la defensa individual.
- La diferencia entre sexos está centrada en la defensa: **las mujeres consideran que si algo no te gusta, debes decirlo.**



¿Y si nuestros compañeros y compañeras actuasen como aliados?



5. Sexismo hostil: principales aprendizajes

1.

Buena noticia: las situaciones de acoso por razón de género cada vez se identifican mejor.

2.

Ante situaciones que pueden hacer sentir incómodo seguimos sin actuar y **consideramos que la persona debe ser capaz de defenderse sola.**

3.

La figura del aliado/a dentro de la organización debe fomentarse para poder crear un clima de trabajo confiable.

6.

El acoso y la agresión sexual, ¿dónde está la línea roja?

4 de cada 10 personas entre los 20 y 34 años tiende a minimizar las situaciones que representan acoso o agresión sexual.





6. La delgada línea roja en la detección del acoso

¿Dónde está la línea roja entre una relación afectiva consentida en el trabajo frente a una situación de agresión sexual?

En esta situación:

“Después de un *afterwork*, el jefe de equipo tiene una aventura con una becaria que realmente había bebido demasiado”.

De las personas con gente a su cargo, el **78%** de las mujeres y el **77%** de los hombres identifica que es una situación de acoso.

Que 2 de cada 10 personas no identifique esta situación de forma clara, pone de manifiesto la confusión sobre la delgada línea roja que todavía persiste en el imaginario de profesionales (hombres y mujeres) cuando se trata de juzgar como acoso una relación sexual consentida entre dos adultos pese a la situación de dependencia jerárquica, con planos de clara inferioridad laboral (becario/a) en el caso de una de las personas.

Del total de personas que identificaban el sexismo hostil, aunque lo minimizaban (un 67% del total), un 24% no cree que esta situación es acoso sexual, frente a solo un 15% en los casos de personas que sí identifica el estadio anterior (sexismo hostil).



Estamos en una situación en la que el consentimiento no puede ser informado porque:

1. Existe una relación directa de subordinación entre el jefe de equipo y la becaria.
2. No estamos en igualdad de condiciones (“¿van a rescindir mis prácticas si me niego?”).
3. La becaria está bajo la influencia del alcohol.

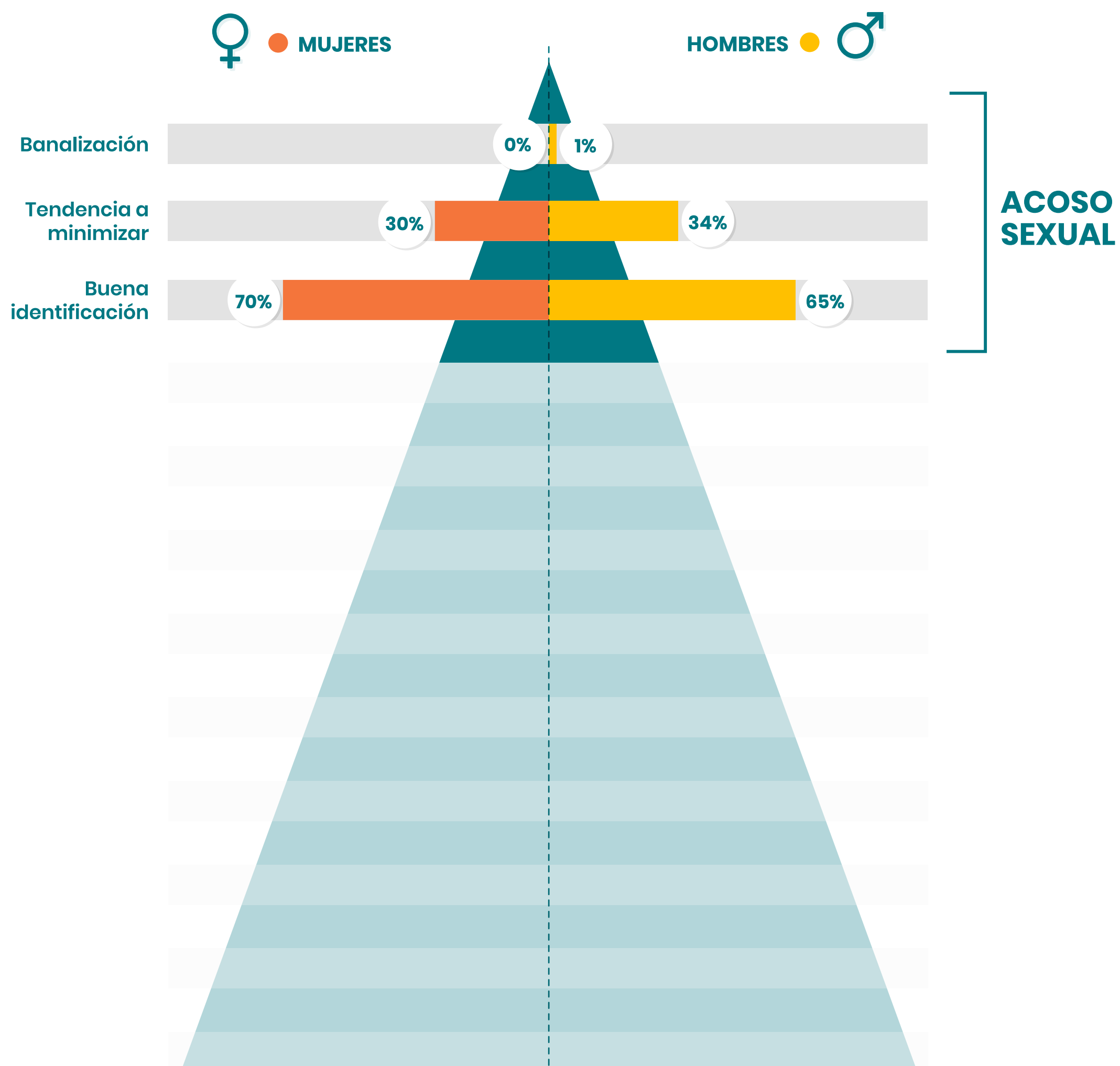
La persona con el puesto de responsabilidad debe evitar siempre estas situaciones.



Desde estas líneas se propone que se explicita en los códigos éticos y de conducta la tolerancia 0 para estas situaciones, no solo en el horario de trabajo, sino también fuera de él, ya que la situación contractual y jerárquica permanece. Además, es necesario formar poniendo situaciones concretas para concienciar sobre el acoso.



6. El acoso y la agresión sexual



- El **69%** de los encuestados identifica bien el acoso y/o agresión sexual.
- El **86%** identifica que la situación “Darle por sorpresa un beso en el cuello a un/a compañero/a que venía a dar dos besos para saludar” podría calificarse de acoso o agresión sexual.
- El **92%** identifica que la situación “Tratar insistentemente de ligar con una trabajadora temporal” podría calificarse de acoso o agresión sexual.
- El **31%** tiene tendencia a minimizar las situaciones que pueden representar acoso o agresión sexual, sobre todo, entre los jóvenes menores de 35.



¿Por qué los jóvenes parecen más laxistas?



6. Acoso y agresión sexual: principales aprendizajes

1.

Algunas de las respuestas recibidas a estos claros ejemplos de agresión sexual han sido:

- Refiriéndose al beso en el cuello de un compañero a una compañera: “es que es muy cariñoso”.
- Refiriéndonos al caso de intentar ligar con una compañera: “uno tiene que intentarlo, siempre se puede probar suerte”. Aun no siendo las más comunes, está claro que **ciertas personas no identifican esa línea roja que debería ser evidente.**

2.

Todavía existe la percepción de que ligar en la oficina habiendo una relación jerárquica, *a priori*, no se considera acoso.

3.

Las empresas no disponen, o no hacen públicos, códigos en los que se deje evidencia de lo inapropiado de estas acciones. Nuestra recomendación pasa por describir **casos concretos** para que sea obvio y no exista confusión.

7. **Mánager y profesionales del área de Personas: el ansiado aliado en materia de sexismo necesita formación**

1 de cada 2 mánager y profesionales de Recursos Humanos tiene estereotipos de intensidad media y, aunque detectan el sexismo, tienden a minimizarlo apelando a la defensa individual.





7. Radiografía de los profesionales del área de Personas

2 de cada 10 personas que trabajan en Recursos Humanos piensa que los hombres y las mujeres no tienen las mismas competencias, son complementarios.

→ El 35% de estas personas que trabajan en Recursos Humanos cree que existe un liderazgo femenino.

No por estar en el departamento de Personas acceden a formación: el 41% nunca ha recibido formación frente a solo un 36% que afirma haberla recibido recientemente.

Ser profesional de los Recursos Humanos no hace que tengan menos estereotipos:

→ El 50% de estas personas que trabaja en Recursos Humanos tiene estereotipos de intensidad media.



¿Cómo explicarlo?

El nivel de sensibilización de los Recursos Humanos no es mucho mayor que el del resto de empleados y, a menudo, están muy feminizados por lo que puede haber sesgos de mujeres, de ahí la importancia de formar de la misma manera que formamos al resto de la plantilla.



7. Radiografía de los profesionales del área de Personas

Llama la atención que Recursos Humanos reste importancia al sexismo benevolente y considere que la “víctima” debe defenderse sola, cuando la función debería tener un papel activo en la protección de los empleados. La sensibilización de este colectivo es clave para avanzar, aunque cabe cuestionarse sobre las verdaderas barreras que hacen que no actúen:

¿les faltan herramientas o se trata de una cuestión de cultura de empresa?



6 de cada 10 de estas personas que trabajan en Recursos Humanos identifica el sexismo benevolente, pero lo minimiza.

- El 45% de este colectivo, ante la situación en la que una ejecutiva le dice a una compañera en el *open space* de la oficina que el vestido le favorece mucho y que tiene un escote estupendo, piensa que está un poco fuera de lugar, pero iba con una buena intención. Es más, el 25% no lo habría dicho así, pero piensa que se tienen que poder seguir haciendo cumplidos a los compañeros sin que te tachen de sexista. Además, el 12% no interviene porque considera que no le concierne.
- **Se identifica el sexismo hostil aunque no se actúa:** el 96% de estas personas que trabajan en Recursos Humanos identifica bien el sexismo hostil, pero 3 de cada 10 considera que la persona agredida es la que tiene que defenderse sola.
- **El acoso o agresión sexual se minimiza:** el 29% de estas personas que trabajan en Recursos Humanos tiene tendencia a minimizar las situaciones que pueden representar acoso o agresión sexual.



7. Radiografía de los profesionales con personas a su cargo

El **49%** de los encuestados tiene personal a su cargo: un 68% son mujeres y un 32% hombres.



El 49% de estas personas con equipo a su cargo tiene estereotipos de intensidad media frente al 42% de los que no tiene equipo.

→ El 47% de las personas con personal a su cargo tiene estereotipos de intensidad baja frente al 57% de las personas que no tiene personal a su cargo.

Casi 7 de cada 10 identifica bien el sexismo benevolente, pero tiende a minimizarlo.

El 92% de las personas que tiene personal a su cargo identifica bien el sexismo hostil y sus consecuencias, pero de estas, el 7% lo minimiza y lo remite a la defensa individual.

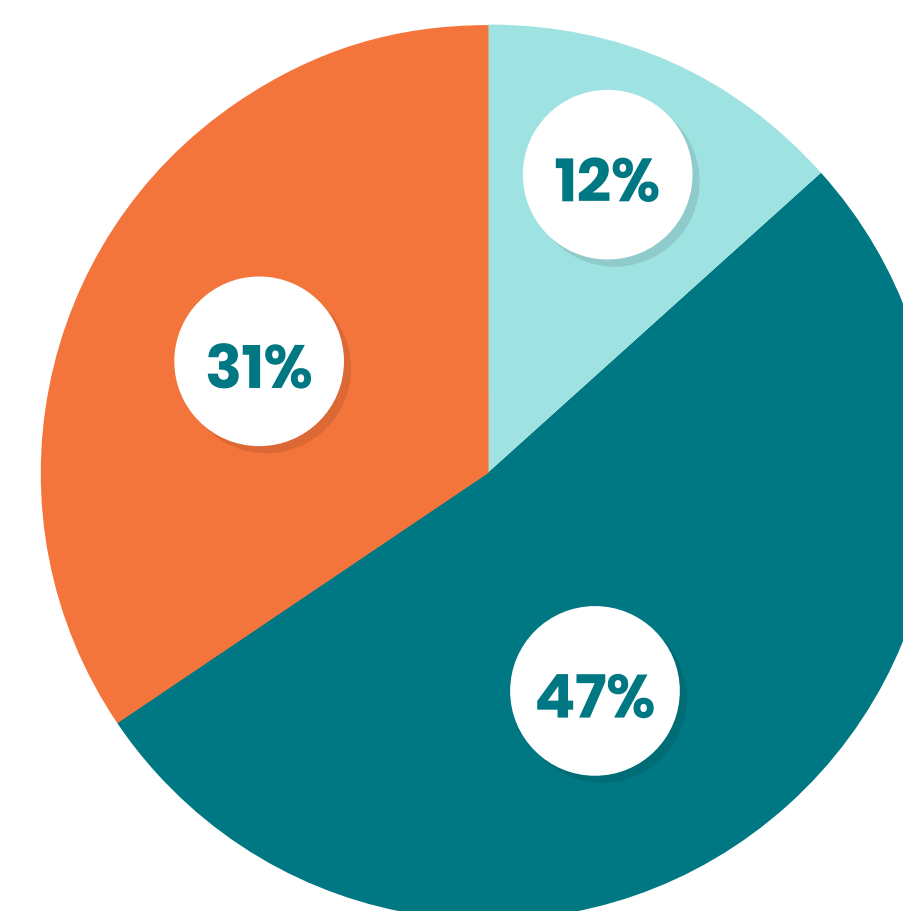


7. Radiografía de los profesionales con personas a su cargo

El **70%** de las personas que tiene personal a su cargo identifica bien el acoso o la agresión sexual, y el **30%** minimiza las situaciones que pueden representar acoso o agresión sexual.

- En la situación en la que se da por sorpresa un beso en el cuello a un/a compañero/a que venía a dar dos besos para saludar, el 15% de las personas que tiene personal a su cargo lo ve solo “un poco inapropiado”.
- En la situación en la que una becaria tiene relaciones con su jefe tras una fiesta: el 78% la identifica como acoso o agresión sexual, el 14% piensa que la situación será un poco molesta para ambos al día siguiente y el 9% piensa que puede resultar humillante para la becaria, pero a fin de cuentas hubo consentimiento.

¿Cuál es el papel de los mánager?



- **Están comprometidos e impulsan estas políticas**
- **Están comprometidos, pero no son activos en el impulso**
- **No se le da importancia, es una moda**

8.

Compromiso actual de las empresas españolas con la igualdad

Solo 2 de cada 10 mujeres
encuestadas piensa que
sus empresas son
referentes en igualdad.





8. ¿Son las empresas españolas igual de atractivas para el talento femenino y masculino?

→ **Atracción de talento: el género influye en la percepción**

El 61% de los hombres piensa que su empresa atrae de igual forma el talento femenino y masculino, frente al 49% de las mujeres que realiza esta afirmación. En este sentido, el 35% de las mujeres considera que no se atrae por igual a hombres y mujeres en todos los puestos.

→ **¿A mayor responsabilidad, mayor fractura en desigualdad?**

Si analizamos por edad, el 56% de los menores de 34 años considera que las empresas son igual de atractivas. Esta visión más igualitaria puede interpretarse como una tendencia favorable que están siguiendo las empresas, o que en los puestos de entrada no hay barreras de género y que esas barreras se producen en puestos de mayor responsabilidad.

→ **Curiosidad: los Recursos Humanos tienen una visión más positiva que el resto**

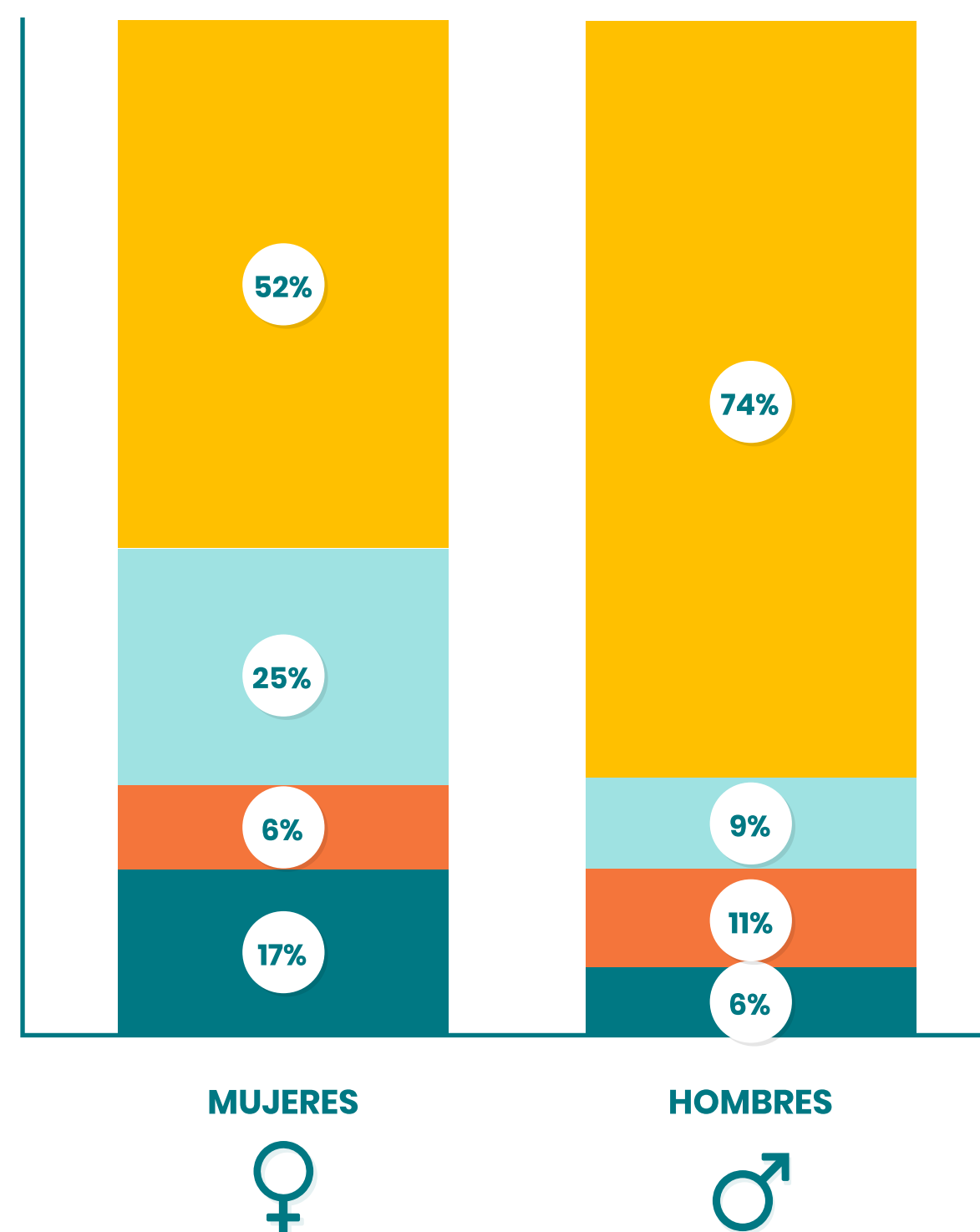
El dato más significativo es el propio rol de quien contesta, el 58% de las personas que trabajan en Recursos Humanos considera que la atracción es igualitaria, frente al 37% de las personas que no tienen ese rol. Es evidente que, quien es juez y parte, puede tener una visión que no esté ajustada a la percepción de los que no tienen ese rol relevante en la atracción del talento.



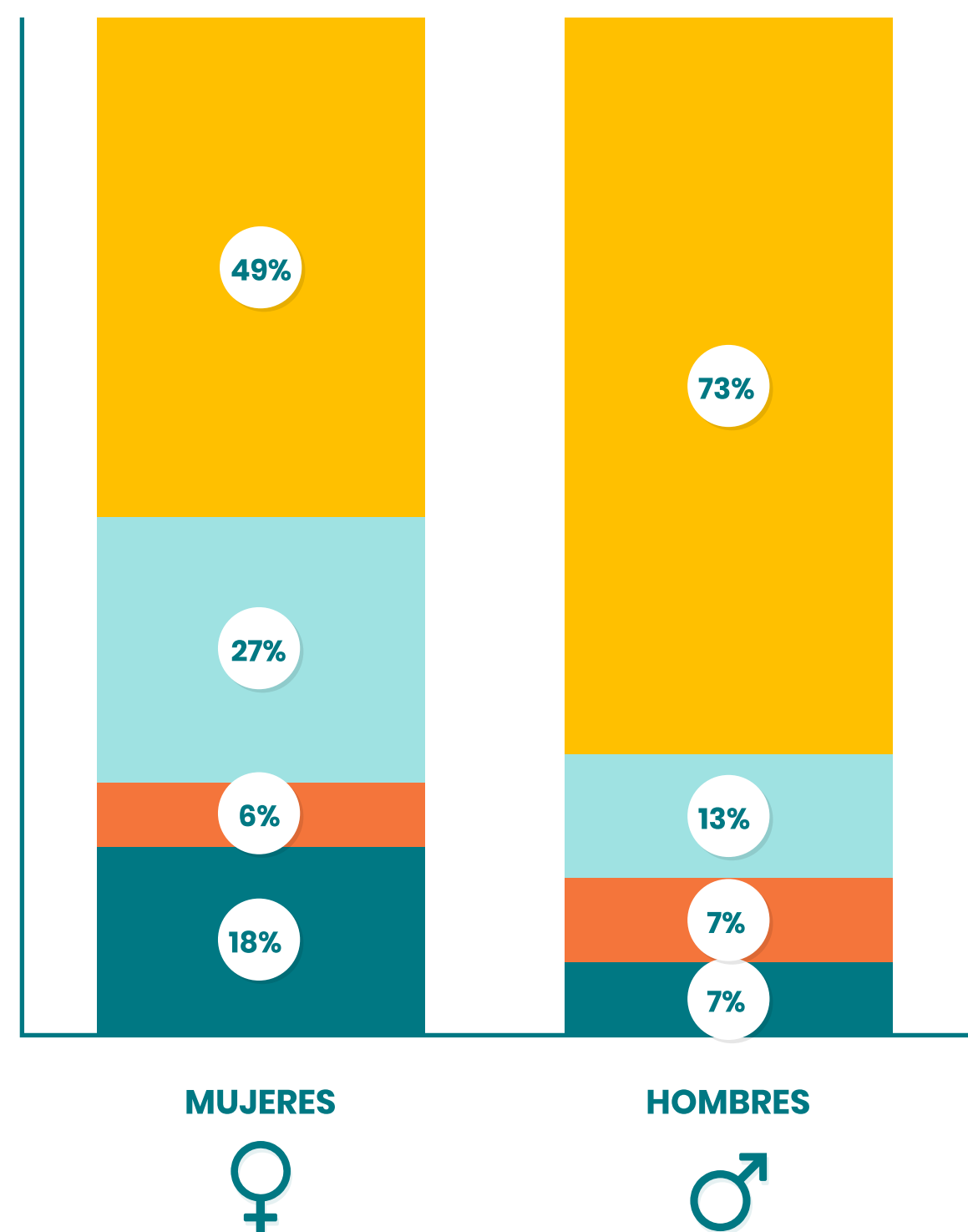
8. En tu empresa, ¿la promoción interna es igualitaria?

No se han encontrado diferencias significativas entre personas con gente a su cargo o no.

Con personas a su cargo



Sin personas a su cargo



- Sí, mi compañía promueve igual tanto a hombres como a mujeres
- Sí, hasta cierto nivel de responsabilidad
- No, porque hay medidas de discriminación positiva para las mujeres
- No, porque favorece más a los hombres que a las mujeres

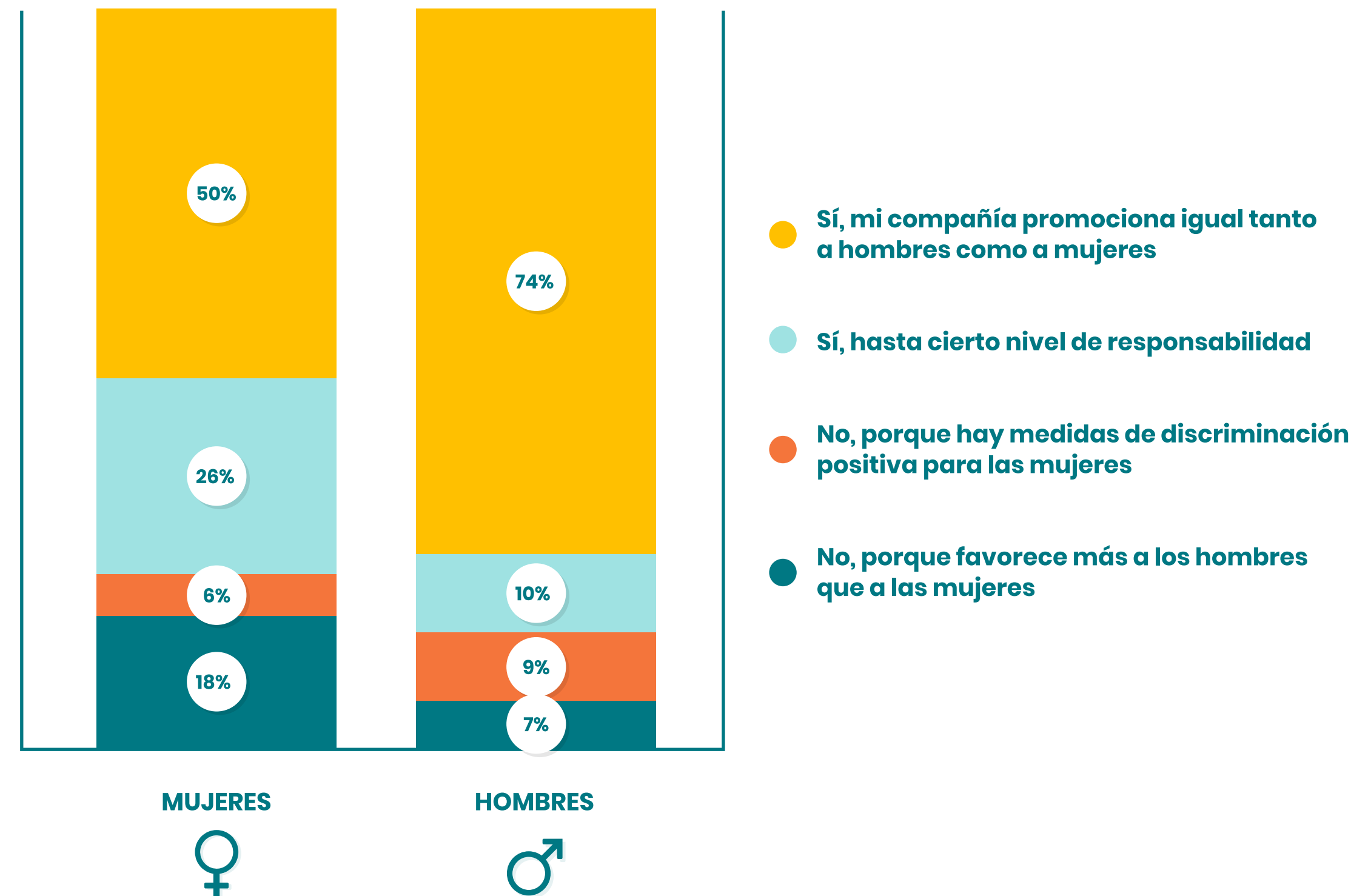


8. Las dos caras de la promoción interna

El **74%** de los hombres considera que no hay diferencias de género en la promoción interna, aunque esta opinión solo es percibida por el **50%** de las mujeres.

- El porcentaje de mujeres que considera que en sus empresas hay un trato desigual en las posiciones de responsabilidad es del 26%, frente al 10% de los hombres que estaría de acuerdo con esa afirmación.
- El 6% de las mujeres considera que no hay una promoción igualitaria debido a la discriminación positiva hacia ellas, frente a un 18% de las mujeres que considera que no es igualitaria porque favorece a los hombres.

LA VISIÓN DE LA PROMOCIÓN INTERNA





8. ¿Cómo es percibido el compromiso de la dirección con la igualdad en las empresas españolas?

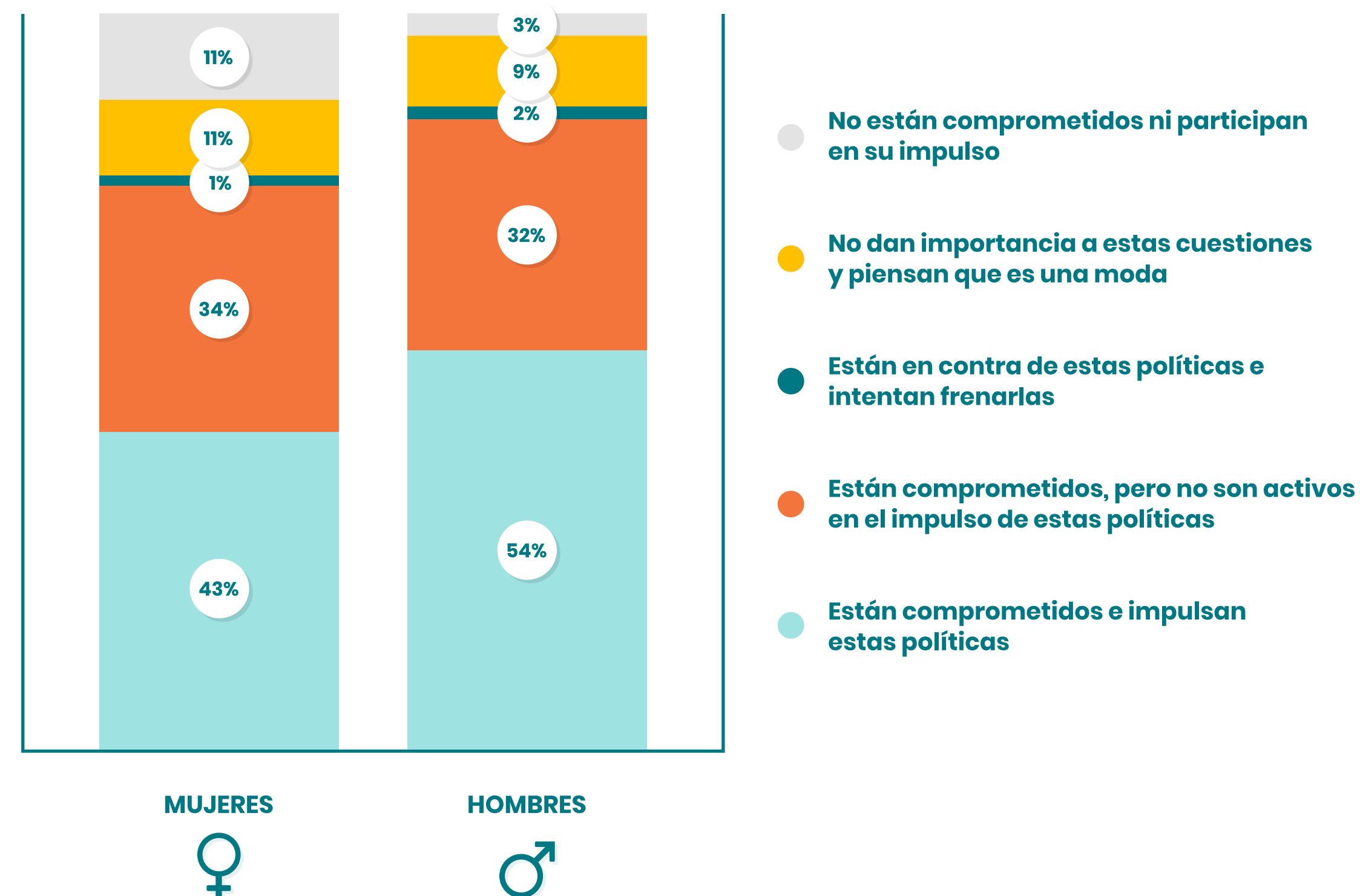
Los hombres ven con mejores ojos el compromiso de la dirección con la igualdad.

El **54%** de los hombres considera que hay compromiso de los manager en los temas de igualdad, frente al **43%** de las mujeres que coincide con esta afirmación.

Tanto un tercio de hombres como de mujeres piensa que los manager están comprometidos, pero no impulsan estas políticas.

Un 22% de las mujeres, frente a un 12% de los hombres, manifiesta que en sus empresas los manager no están comprometidos ni dan importancia a estas cuestiones, considerando que es una moda.

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN



9.

Conclusiones sobre la discriminación de género en los entornos laborales en España

Cuanto mayor sea la sensibilización en cuestiones de género, mayor probabilidad tendremos de poder detectar comportamientos discriminatorios y de actuar para prevenirlos.





9. Conclusiones sobre la discriminación de género en los entornos laborales en España

- 1.** Los resultados obtenidos confirman el modelo de la Pirámide de Riesgos de Meandyoutoo: a menor intensidad en los estereotipos de género (primer escalón de la pirámide), mayor probabilidad de percibir situaciones de sexismo hostil y acoso laboral.



Romper con los estereotipos de género a través de la formación, permitirá mejorar la percepción de situaciones de discriminación más graves.

- 2.** 7 de cada 10 personas encuestadas identifica el comportamiento sexista, aunque no le otorga demasiada importancia e incluso lo minimiza. En el caso de las mujeres es el 64% y en el de los hombres el 75%.



Uno de los datos más sorprendentes del estudio es que solo 3 de cada 10 personas tomen la iniciativa para actuar ante una situación de sexismo, lo que pone de manifiesto la importancia de promover una cultura organizacional en la que esté bien visto actuar, y no se refuerce el rol de testigo pasivo.



9. Conclusiones sobre la discriminación de género en los entornos laborales en España

3. El 70% de las personas que tiene personal a su cargo identifica bien el acoso o agresión sexual, pero el 30% minimiza las situaciones que pueden representar acoso o agresión sexual.

4. El 49% de las personas con equipo a su cargo tiene estereotipos de intensidad media.



Es necesaria una mayor sensibilización de los mánager sobre estos temas para evitar, por ejemplo, que el 15% considere que dar un beso en el cuello a un/a compañero/a es solo un poco inapropiado.

Se necesita formar y dar herramientas a los mánager para abordar e impulsar estos temas con sus equipos y convertirlos así en un ejemplo a seguir.



9. Conclusiones sobre la discriminación de género en los entornos laborales en España

5. El 38% de las mujeres indica que sus empresas están iniciándose en el tema de la igualdad, frente al 22% de los hombres que indican estos inicios, ya que en el caso de los hombres el 44% considera que sus empresas son referentes en estos temas, frente al 23% de la mujeres que realizan esa misma valoración.

Solo 2 de 10 mujeres encuestadas piensa que sus empresas son referentes en la materia.

La percepción del trabajo que se realiza en la empresa en pro de la igualdad cambia en función de si el que responde es hombre o mujer.

La experiencia en este ámbito ha demostrado que es más complicado percibir la desigualdad cuando no se es objeto de ella, lo que en este estudio puede explicar la diferencia de 24 puntos de percepción entre hombres y mujeres sobre la promoción interna sin sesgos.

6. El 74% de los hombres considera que no hay diferencias de género en la promoción interna. Esta opinión solo es percibida por el 50% de las mujeres.



9. Conclusiones sobre la discriminación de género en los entornos laborales en España

- 7.** El 46% de las personas que han rellenado el autodiagnóstico indica no haber recibido nunca formación relacionada con la igualdad y la no discriminación por género y solo el 26% de las personas encuestadas indica haber recibido formación reciente en igualdad.

Siendo justo el grupo en el que mayor porcentaje de personas han obtenido los mejores resultados sobre su percepción de los estereotipos de género (57% de ellos en el grupo de menor intensidad), parece evidente que la formación puede actuar de palanca para cambiar la percepción de los estereotipos de género.



Formar en igualdad cambia la percepción sobre los estereotipos de género, por lo tanto, es la herramienta esencial para conseguir la transformación.





9. Conclusiones sobre la discriminación de género en los entornos laborales en España

8.

En el estudio se ha clasificado como empresas referentes en igualdad aquellas que, en la opinión de las personas encuestadas, atraen y promocionan por igual al talento femenino y masculino con los manager que están comprometidos y comunican planes y protocolos.

Los resultados arrojan que, es en estas empresas, donde menos estereotipos de género aparecen (solo un 43% son de intensidad media/alta), frente a las que no tienen todavía la cultura de igualdad, en las que asciende al 51%.

Analizando la identificación del acoso sexual, se pone de manifiesto que en aquellas empresas sin una cultura fuerte en materia de igualdad, el 40% de las personas encuestadas tiene tendencia a minimizar estas situaciones de acoso, frente al 19% en el caso de empresas referentes.



Para la prevención del acoso, los datos avalan la necesidad del trabajo en materia de políticas de igualdad con el fin de atraer y promover por igual a hombres y mujeres, la importancia del compromiso de los manager y la comunicación de dichas políticas. En definitiva, **existe una correlación clara entre cultura igualitaria y detección del sexismo y el acoso.**



9. Conclusiones sobre la discriminación de género en los entornos laborales en España

9. El 58% conoce que su empresa tiene un protocolo de prevención del acoso, de los que el 81% identifica a sus empresas como comprometidas por la igualdad.

4 de cada 10 empleados desconoce que su empresa tiene un protocolo de prevención del acoso, de los cuales el 61% identifica a sus empresas como comprometidas por la igualdad.



Las empresas comprometidas con la igualdad son más transparentes en la comunicación con sus empleados. No comunicar, por ejemplo, el protocolo de acoso puede contribuir a no dar relevancia ni importancia a algunos comportamientos sexistas.



10.

Plan de transformación cultural: cómo construir entornos laborales libres de discriminación de género e inclusivos





10. Plan de transformación cultural: cómo construir entornos laborales libres de discriminación de género e inclusivos

Principales recomendaciones:

Las situaciones que se exponían en el autodiagnóstico se han elegido deliberadamente como no binarias, y eso hace que la identificación no siempre esté clara. Pero el hecho de que haya personas que no las identifiquen bien nos lleva a pensar que, si las víctimas se enfrentan a este tipo de situaciones, no estarán seguras de que lo que están viviendo no sea aceptable.

Por ello, cuando se quiera sensibilizar y explicar claramente qué es el sexismo, el acoso y la discriminación por género, es necesario **poner ejemplos claros de situaciones reales y, muy especialmente, hacerlo tanto a personas que tienen gente a su cargo como a quienes trabajan en el área de Personas, ya que ellos actúan como garantes de un comportamiento respetuoso y de altavoz de situaciones inapropiadas.**

Estas figuras cuentan, en muchos casos ya, con medios para favorecer estos comportamientos y, si no lo hacen, puede ser debido a culturas organizacionales con un fuerte grupo dominante en el que exista discrepancia. Romper el pensamiento del grupo puede no estar bien visto o hasta penalizarse. Se trata de culturas no inclusivas.





10. Principales recomendaciones por categoría

Limitar el impacto de los estereotipos de género:

- **Sensibilización sobre los estereotipos de género:** desbancar la idea de que hay habilidades femeninas y masculinas. Por ejemplo, no comunicar sobre la complementariedad profesional entre mujeres y hombres o sobre el liderazgo femenino.
- Formar a las personas en los **sesgos cognitivos** para que sean capaces de dominarlos.
- Comunicar sobre los **role models** para romper los clichés.
- Hablar con transparencia de que, **tanto hombres como mujeres, tienen estereotipos**, y que estos encierran a ambos sexos en roles.

Enfoque especial en el sexismo benevolente:

- Difundir entre los empleados **herramientas educativas** para hacer frente a los comportamientos sexistas que se basen en situaciones reales que pongan en evidencia que, aunque sea sin intención de dañar, tienen consecuencias reales para las personas que lo sufren.
- Organizar **talleres con mujeres** dentro de las empresas para que hablen de situaciones vividas y luego poder usarlas para sensibilizar al resto de la plantilla.
- Trabajar en la responsabilidad individual: porque **todos somos responsables de intervenir**. Dar claves de actuación para que los testigos y las víctimas se sientan legitimados para intervenir, incluso en situaciones poco graves o poco insultantes, precisamente para evitar que las situaciones no se agraven.

Recomendaciones sobre acoso sexual:

- Mantener el esfuerzo en **comunicación** para las situaciones más complejas, aquellas en las que el consentimiento no está del todo claro: por ejemplo, en el caso del ligue insistente, o en el caso de una relación sentimental, cuando existe dependencia jerárquica.
- Establecer referentes y comunicar la existencia de **sistemas de alerta**. El objetivo es que las víctimas y los testigos sepan la persona o el área con la que hablar y se sientan seguros para hacerlo.
- **Ofrecer apoyo** tanto a las víctimas como a los agresores (para evitar que vuelvan a hacerlo, ya que suelen no ser conscientes del impacto que tienen).



10 . Cómo construir entornos laborales libres de discriminación de género e inclusivos en 10 pasos

- 1.** **Realiza un diagnóstico interno:** audita internamente el perfil de tu plantilla (por grupos segmentados), identifica sus sesgos inconscientes y los posibles comportamientos discriminatorios.
- 2.** **Mejora la experiencia de tus empleados:** realiza una consultoría de los momentos vitales de tu plantilla, aquellos momentos que generan wow y los que más frustran para poder evaluar desde la voz del empleado las acciones prioritarias que debes poner en marcha.
- 3.** **Define un plan de mejora acorde a los resultados y con especial foco en los colectivos críticos (los mánager).** Recuerda que estamos frente a una temática clara de gestión del cambio donde tendremos que tener un *mix* de acciones: políticas internas, formación, acompañamiento... ¡y una buena comunicación, clara y consistente!

- 4.** **¿Aún no tienes tu Plan de Igualdad? Es el momento de ponerse.** Diseñalo a partir de tus objetivos prioritarios (atracción, desarrollo, compensación...) sin olvidar segmentar acciones por públicos clave. Asegúrate de que tus políticas son fáciles de implementar y de entender por toda la compañía y márcate unos indicadores que te ayuden a valorar las mejoras en años posteriores.
- 5.** **Diseña un programa formativo 360°:** con el objetivo de acompañar a tus mandos y empleados en el proceso de entender, aplicar y comprometerse con la nueva forma de actuar y convivir como compañeros. Ya has visto que más allá de la formación en estereotipos, es más que necesaria una formación y acompañamiento en temas como la detección de situaciones de sexismo hostil y acoso y en cómo actuar frente a ellas.



10 . Cómo construir entornos laborales libres de discriminación de género e inclusivos en 10 pasos

6.

La formación no solo se hace en el aula. Implantar **sistemas gamificados** en los que los empleados se pongan en situación, ayuda a integrar estos conceptos de una forma más amable.

7.

Define un plan de comunicación anual: más allá de dar a conocer el plan de igualdad, diseña una campaña comunicativa interna que te ayude a sensibilizar en los puntos críticos, da a conocer las políticas de la empresa y crea piezas que te ayuden a facilitar la detección y mejora en la actuación en posibles situaciones sexistas.

8.

No olvides que la plantilla evoluciona. Integra tu **pack de lanzamiento en los procesos de onboarding** y colabora con tus compañeros de formación y desarrollo para incluir los módulos para **mánager** en las nuevas generaciones que vayan optando a puestos de liderazgo.

9.

Crea **canales de escucha** que te permitan tomar el pulso a la organización y recibir *feedback* que te ayudará a afinar tus acciones.

10.

Haz seguimiento de la implantación de la cultura de igualdad e inclusión: una vez definidos tus KPI crea un *dashboard* que te permita extraer informes de seguimiento. Además de poder reportar a tu dirección, te permitirá llevar un control de la eficiencia y el alcance de tus acciones y decidir si necesitas revisar algunas de estas para llegar al éxito.



11.

Quiénes han participado
en la elaboración de este
pulse check





11. Quiénes han participado en la elaboración de este *pulse check*



Meandyoutoo, empresa francesa especialista en inclusión, ha creado una *WebApp* de autodiagnóstico pionera en materia de discriminación laboral y acoso sexual con más de 60.000 participantes anuales. Colabora con compañías como L'Oréal, Orange, Elixor, TFI o EDF y está presente en países como Francia, Portugal, Italia, Estados Unidos, Japón, China o Emiratos Árabes Unidos. En 2021 llega a España con el objetivo de ofrecer una solución formativa digital a las empresas españolas y ofrecerles promover su transformación cultural a través de la autoevaluación de sus empleados.

Silvia Lázaro

Associate partner de Meandyoutoo y psicóloga de formación y especialista en el campo de los Recursos Humanos en entornos corporativos, cuenta con una trayectoria de más de 25 años en gestión de equipos y dirección de proyectos. Actualmente centra su labor profesional en el ámbito de la consultoría en diversidad y experiencia del empleado. Su objetivo es acompañar a las organizaciones en su proceso de transformación hacia culturas más innovadoras e inclusivas, centradas en la persona.



Consultora experta en *People Engagement* y Comunicación Interna creada en 2013, ofrece servicios de consultoría y formación a todas aquellas organizaciones que necesiten construir y consolidar comunidades de personas comprometidas. Durante su trayectoria, PrideCom ha puesto en marcha un amplio abanico de proyectos de mejora de experiencia empleado, de gestión del cambio, cultura y valores, canales digitales y eventos para empresas como BNP Paribas, AXA, Auchan, Cepsa, Ikea, Roche, Accenture, Red Eléctrica de España, JTI o McDonald's entre muchas otras. En su compromiso con una cultura orientada a las personas, PrideCom es además socio estratégico de la Fundación InteRed, está certificada como empresa EFR y es firmante del Charter de la Diversidad.

¿Quieres saber más sobre cómo crear un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación de género?

¡Hablemos!

- **Véronique Selosse:** vselosse@meandyoutoo.eu
- **Silvia Lázaro:** slazaro@meandyoutoo.eu
- **Sonia Ruiz Moreno:** sonia@pridecom.es

 www.meandyoutoo.es | www.pridecom.es

#Me and
youtoo
Tech For Good


PrideCom

Con el apoyo de:

 CCI FRANCE ESPAGNE
CÁMARA FRANCO-ESPAÑOLA
La Chambre

 CCI FRANCE ESPAGNE
CÁMARA DE COMERCIO FRANCESA
desde 1883